

La rupture du contrat de travail après un accident du travail. Par Cécile Villié, Avocat.

Parution : lundi 6 novembre 2023

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/rupture-contrat-travail-apres-accident-travail,47753.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

La protection contre la rupture du contrat de travail après un accident de travail n'est pas absolue et l'employeur peut sous certaines conditions licencier un salarié dont le contrat de travail est suspendu consécutivement à un accident du travail.

Il est acquis que pendant les périodes de suspension du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions étant nulle.

En effet, l'article L1226-9 du Code du travail énonce expressément ces motifs restrictifs qui tendent à protéger les salariés victimes d'accidents du travail face à un éventuel licenciement. A défaut de respecter ces dispositions, le licenciement est entaché de nullité comme l'article L1226-13 du Code du travail l'affirme sans ambages.

L'interdiction vise toutes les ruptures du contrat de travail dont l'employeur pourrait prendre l'initiative, le licenciement évidemment, mais aussi la mise à la retraite (Cass. soc., 27 janv. 2009, n° 07-45.290) ou la rupture de la période d'essai (Cass. soc., 19 avr. 1989, n° 86-44.656 ; Cass. soc., 5 juin 1990, n° 85-44.522 ; Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-44.325).

De plus le licenciement ne peut pas être signifié pendant cette période de suspension, même s'il ne prend effet qu'à l'issue de cette période (Cass. soc., 5 juin 1996, n° 92-44.140).

Pareillement, une mise à la retraite notifiée par l'employeur pendant la période de suspension consécutive à un accident du travail est nulle (Cass. soc., 7 mars 2007, n° 05-42.279).

Pour autant, cette protection n'est pas absolue et l'employeur peut sous certaines conditions licencier un salarié dont le contrat de travail est suspendu consécutivement à un accident du travail.

Ainsi, il convient de recenser les situations dérogatoires permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié protégé.

I. La faute grave.

S'agissant de la faute grave, alors que les dispositions régissant la maternité l'exigent, la législation des accidents du travail n'impose pas que la faute autorisant le licenciement soit sans lien avec l'accident.

Dès lors, les juges de la Haute juridiction ont pu décider dans un arrêt du 20 février 2019 que la faute grave qui justifie le licenciement d'un accidenté du travail pendant la suspension de son contrat ne peut résulter que d'un manquement à la seule obligation du contrat de travail qui persiste pendant son arrêt de travail, en l'occurrence le devoir de loyauté (Cass. soc., 20 févr. 2019, n° 17-18.912 ; Cass. soc., 3 févr. 2021, n° 18-25.129).

Enfin si l'employeur a prononcé un licenciement pour cause réelle et sérieuse, il ne peut pas cependant s'en remettre au juge afin que ce dernier procède à la qualification de la faute afin de légitimer ce licenciement, celui-ci ne pouvant alors que l'annuler (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-17.199).

II. Le maintien impossible du contrat du travail.

Si l'employeur ne peut pas reprocher au salarié protégé la commission d'une faute grave, il peut établir que le maintien du contrat de travail est impossible de manière incontestable et que cette impossibilité est sans lien avec l'accident du travail ou la maladie professionnelle à l'origine de la suspension.

Mais il convient de souligner que la jurisprudence n'admet que rarement cette possibilité pour l'employeur de se dégager de ses obligations. L'impossibilité de maintenir le contrat de travail qui légitime le licenciement suppose l'existence de circonstances indépendantes du comportement du salarié, tenant à la vie de l'entreprise, qui imposent la suppression de l'emploi (Cass. soc., 13 déc. 1989, n° 87-42.850 ; Cass. soc., 20 juin 1990, n° 85-43.708).

Ainsi, est nul le licenciement du salarié en arrêt de travail consécutif à une rechute d'accident du travail pour motif de « perturbation et désorganisation de l'entreprise engendrées par vos très nombreuses absences avec impossibilité de pourvoir à votre remplacement », dans la mesure où il s'agit d'un motif lié à l'accident du travail (Cass. soc., 23 mars 2004, n° 01-46.007).

La fin du chantier pour lequel le salarié avait été embauché peut éventuellement caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat de travail (Cass. soc., 5 avr. 1990, n° 87-45.575 ; Cass. soc., 23 nov. 1994, n° 90-43.492).

Le licenciement d'un salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail peut donc avoir pour cause l'achèvement des tâches pour la réalisation desquelles il a été engagé. Le juge du fond peut alors considérer que la rupture du contrat était justifiée, en application de l'article L. 1226-9 du Code du travail, par l'impossibilité dans

laquelle s'était trouvé l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident du travail (Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 07-42.942).

En revanche, s'agissant des licenciements pour motif économique, ce motif ne caractérise pas systématiquement à lui-seul, l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, (Cass. soc., 28 janv. 1998, n° 94-43.194 ; Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 08-40.885).

Alors, la seule mention, dans la lettre de licenciement, de la suppression du poste, ne suffit pas à caractériser l'impossibilité du maintien du contrat de travail (Cass. soc., 7 déc. 1999, n° 97-44.472). Tout comme la formulation dans la lettre de rupture, des raisons économiques motivant le licenciement, sans qu'il soit précisé en quoi celles-ci plaçaient réellement l'employeur dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail (Cass. soc., 15 nov. 2000, n° 98-46.404).

Cependant, un motif économique peut justifier le licenciement s'il est établi qu'il constitue une impossibilité de maintenir le contrat de travail (Cass. soc., 19 juin 1991, n° 88-43.726 ; Cass. soc., 16 mars 1994, n° 89-43.586 ; Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-43.038).

Ainsi le contrat ne peut pas être maintenu lorsque le licenciement est justifié par une cause économique et que le salarié était le seul à ne pas posséder les capacités techniques requises pour occuper les emplois conservés (Cass. soc., 16 juin 1998, n° 96-41.753).

Plus récemment, il a été jugé que la cession des actifs de la société employeur sur décision du tribunal de commerce avec reprise de certains contrats de travail n'incluant pas celui du salarié ne prouve pas l'impossibilité de maintenir le contrat de ce dernier (Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 19-24.813).

Nous déduisons de cet état du droit positif que l'employeur souhaitant licencier un salarié dont le contrat est suspendu suite à un accident du travail doit se montrer tout particulièrement vigilant s'il ne veut pas voir son licenciement retoqué par les juges.

Ce sera alors aux acteurs de la justice de faire respecter la loi encadrant le licenciement d'un salarié protégé tout en reconnaissant restrictivement le droit de l'employeur de mettre un terme à un contrat de travail le liant à ce salarié

Cécile Villié, Avocat - droit du travail Barreau de Paris www.villie-avocat.com [->contact@villie-avocat.com]
